

رابطه ادراک توانمندی و بروز خلاقیت در کارکنان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای ناحیه یک استان البرز

تاریخ دریافت مقاله: آذر ۱۳۹۳

تاریخ پذیرش مقاله: اسفند ۱۳۹۳

شهرام هاشم نیا،^۱ احسان بهمن زیاری،^۲ آرمین آمشاری،^۳ شیرین پیله ور

^۱ مسئول مکاتبات، استادیار، دکتری مدیریت مالی، گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۱۹۳۹۵-۳۶۹۷، تهران، ایران. Email: hashemnia_sh2877@yahoo.com

^۲ کارشناسی ارشد، مدیریت اجرایی (استراتژیک)، دانشگاه پیام‌نور، صندوق پستی ۱۹۳۹۵-۳۶۹۷، تهران، ایران. ziary.ehsan@gmail.com

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی (بازاریابی)، دانشگاه پیام‌نور، صندوق پستی ۱۹۳۹۵-۳۶۹۷، تهران، ایران. ArminAmshari@Yahoo.com

^۴ کارشناسی ارشد، مدیریت اجرایی (استراتژیک)، دانشگاه پیام‌نور، صندوق پستی ۱۹۳۹۵-۳۶۹۷، تهران، ایران. Kia5385@yahoo.com

چکیده

مقاله حاضر، با هدف مطالعه رابطه بین ادراک توانمندی و بروز خلاقیت، در کارکنان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای ناحیه ۱ استان البرز انجام شده است. این تحقیق از نوع توصیفی پیمایشی است که در آن داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. جامعه آماری این پژوهش بر اساس اطلاعات مرکز انفورماتیک اداره آموزش و پرورش ناحیه یک استان البرز برابر با ۳۴۲ نفر می‌باشد که شامل ۳۲۰ نفر مدرس و ۲۲ نفر مدیر است. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۷۳ نفر از مدرسان و ۱۲ نفر از مدیران، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از نمونه آماری، از پرسشنامه‌های توانمندی اسپریتزر و خلاقیت تورنس که مورد تأیید صاحب‌نظران نیز هست، بهره گرفته شد. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۱ به دست آمد که نشان از پایایی بالای آن‌ها دارد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت و با توجه به نرمال بودن داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میان ادراک توانمندی و بروز خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین مولفه‌های ادراک توانمندی، خودمختاری بیشترین میزان همبستگی را با بروز خلاقیت کارکنان دارد. **واژه‌گان کلیدی:** بروز خلاقیت، ادراک توانمندی.

مقدمه

همچنین با توجه به این‌که خلاقیت کارکنان در کارآمدی و به تبع آن تحقق اهداف سازمانی نقش مؤثری دارد، این سوال مطرح می‌شود که آیا میان ادراک توانمندی و بروز خلاقیت این افراد رابطه‌ای وجود دارد؟ بنابراین، مسأله‌ای که این پژوهش به دنبال پاسخ آن است، این است که رابطه ادراک توانمندی و بروز خلاقیت در کارکنان، چگونه است؟ به بیان دیگر، این پژوهش در پی آن است تا با انجام یک تحلیل مبتنی بر داده‌های تجربی، تأثیرپذیری بروز خلاقیت را از ادراک توانمندی مورد بررسی قرار دهد. قلمرو موضوعی این پژوهش به دو مفهوم ادراک توانمندی و بروز خلاقیت محدود بوده و قلمرو مکانی آن به هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای ناحیه ۱ استان البرز محدود می‌شود.

ضرورت این مطالعه از آن‌جا ناشی می‌شود که پژوهش‌های انجام شده در این حوزه اندک بوده و در همان پژوهش‌ها، رابطه ادراک توانمندی و بروز خلاقیت به صورت کلی مورد بررسی قرار گرفته است. اما در این پژوهش، بروز خلاقیت و ادراک توانمندی خود در دو سازه تبلور یافته است که از جمله تمایزهای این پژوهش با پژوهش‌های پیشین است.

وقتی مدیران سازمان‌ها می‌خواهند به بهبود فکر کنند، بدون شک وظایف اصلی آنان نیز دستخوش تغییر می‌گردد. تحقیقات نشان می‌دهد که اصول مدیریت سنتی یعنی «برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل» به سمت رویکردی با نام LEAP تغییر یافته است (آقایار، ۲۰۰۶). تاریخچه اولین تعریف توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ بر می‌گردد که در آن

بدون شک کارکنان هر سازمان، از مهم‌ترین منابع آن سازمان به شمار می‌آیند. یکی از راه‌های تحقق اهداف هر سازمان، مدیریت صحیح و مؤثر این منبع ارزشمند در کنار دیگر منابع سازمان است. هنگامی که سازمان‌ها برای مقابله با چالش‌هایشان دچار تغییراتی می‌شوند که به تبع آن تحولاتی نیز باید درون سازمان صورت گیرد؛ وجود منابع انسانی کارآمد، اهمیت خود را نشان می‌دهد. بدیهی است که این امر، توانمندی بالایی را در کارکنان برای تطابق با تغییرات محیطی و سازمانی می‌طلبد. توانمندسازی کارکنان به عنوان راه‌حلی جدید و مؤثر برای گذر از مراحل دشوار تغییر به شمار می‌آید. از این رو چنانچه سازمانی بخواهد با وجود آهنگ پرشتاب تغییرات، پیشتازی یا حداقل موفقیت خود را حفظ کند و از رقبای خود عقب نماند، داشتن نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه، امری ضروری به نظر می‌رسد. سازمان‌هایی در این زمینه به موفقیت نائل می‌شوند که همراه با تغییرات محیطی، زمینه‌ای مناسب جهت خلق ایده‌های نو در کارکنان، به منظور بالا بردن توانمندی آنان در تطبیق با شرایط ایجاد کرده باشند.

از آن‌جایی که معلمان از مهم‌ترین عوامل ایجاد تغییر و تحول در آموزش و پرورش هستند و تحقق امر خلاقیت، در رشته‌های کاربردی و عملی از جمله رشته‌های فنی و حرفه‌ای بیش از سایر رشته‌هاست، به همین دلیل است که مطالعه ادراک کارکنان^۱ هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای از توانمندی و تأثیر آن بر بروز خلاقیت آنان اهمیت می‌یابد.

^۲ حروف اول کلمات Leadership به معنی رهبری، Empowerment به معنی

توانمندسازی، Assessment به معنی ارزیابی و Partner به معنی مشارکت می‌باشد.

^۱ در این پژوهش کارکنان شامل معلمان و مدیران مدارس فنی و حرفه‌ای می‌باشد.

سایچ معتقد است توانمندسازی فقط دادن قدرت به کارکنان نیست. بلکه موجب می‌شود با فراگیری دانش و مهارت، بتوانند انگیزه و عملکردشان را بهبود بخشند. در واقع توانمندسازی فرایندی ارزشی است که از مدیریت عالی سازمان تا پایین‌ترین رده همچنان ادامه می‌یابد (عرفان‌منش، ۱۳۸۶).

در توانمندسازی کلاسیک، دو رویکرد برای آن ارائه شده است (گرتهجه^۹، ۲۰۰۷):

الف) رویکرد ساختاری اجتماعی: بر اساس این رویکرد، توانمندسازی، ایده تقسیم قدرت بین مقامات عالی و فرودستان با هدف سهم کردن سطوح مختلف سازمانی در تصمیم‌گیری‌ها می‌باشد.

ب) رویکرد روانشناختی: این رویکرد به مجموعه‌ای از حالات روانشناختی مورد نیاز کارکنان اشاره دارد که به منظور ایجاد احساس مسئولیت و کنترل در آنان ضروری است. نکته دیگر حائز اهمیت در این رویکرد این است که کارکنان کارشان را چگونه تجربه می‌کنند و باورهای آنان درباره نقش مربوطه در سازمان چه می‌باشد.

لازم به ذکر است که اسپریتزر^{۱۰} «ابعاد روانشناختی توانمندی» را در چهار بعد بررسی کرده که مبنای مبحث توانمندسازی در این پژوهش قرار گرفته است. در ادامه به تفصیل هر یک از موارد می‌پردازیم.

۱) احساس شایستگی: از احساس شایستگی به خود اثربخشی نیز یاد می‌شود. وقتی افراد توانمند می‌شوند یا احساس شایستگی می‌کنند، زمانی است که تبحر لازم برای انجام موفقیت‌آمیز کارها را در خود می‌بینند. آنان احساس برتری شخصی می‌کنند و معتقدند که می‌توانند برای رویارویی با چالش‌های تازه، مطالب تازه بیاموزند و رشد کنند (باندورا^{۱۱}، ۲۰۰۵).

۲) احساس داشتن حق انتخاب: در این بعد از توانمندسازی تا حدودی اهداف (چه چیز، چه وقت، کجا و چه طور انجام می‌دهید)، نقش‌ها (یا همان شما که هستید) و ارزش‌ها (راهنمای عمل افراد) هویدا می‌شود. به این معنا که افراد می‌توانند در مورد چگونگی، زمان و سرعت انجام وظایف خود تصمیم بگیرند و نظام بخشیدن شخصی به فعالیت‌هایشان را تجربه کنند. این بعد از توانمندی سبب کاهش از خود بیگانگی در محیط کار، رضایت شغلی بیشتر، عملکرد مطلوب‌تر، کارآفرینی و حتی خلاقیت بیشتر، افزایش مشارکت و کاهش فشار کاری می‌شود (هانسر و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۳).

توانمندسازی را به عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی افراد می‌دانستند. این توانمندسازی همان پذیرش مسئولیت یا به عبارت دیگر «پاسخگویی» تعبیر می‌شود. «گروف^۳» در سال ۱۹۷۱ به تعاریف رایجی از توانمندسازی اشاره می‌کند که شامل تفویض قدرت قانونی، تفویض اختیار، واگذاری مأموریت و قدرت بخشی می‌باشد (گروف، ۱۹۷۱). در سال ۱۹۹۰ «گاندز^۴»، توانمندسازی را به اتخاذ تصمیم به کارکنان تعبیر کرد، اما «زیمرن^۵» در همان سال به سهل ممتنع بودن ارائه تعریفی از توانمندسازی اشاره می‌کند و معتقد است زمانی تعریف توانمندسازی آسان است که آن را بدون در نظر گرفتن واژه‌هایی همچون درمادگی، بی‌قدرتی و بیگانگی مورد توجه قرار دهیم. ادبیات توانمندسازی تاکنون دگرگونی‌های زیادی پیدا کرد تا این که «لی^۶» در سال ۲۰۰۱ میلادی توانمندسازی را زمینه‌ای برای افزایش گفت‌وگوها، تفکرات انتقادی و فعالیت در گروه‌های کوچک عنوان و اشاره می‌کند که اجازه دادن به حرکت‌هایی در جهت مبادله، تقسیم و پالایش تجربیات، تفکر، دیدن و گفتگو از اجزاء اصلی توانمندسازی هستند (نادری و همکاران، ۱۳۸۶).

از نظر «رایلی^۷» توانمندسازی عبارت است از یک مفهوم، یک مجموعه رفتار و یک برنامه سازمانی. به عنوان مفهوم، توانمندسازی عبارت است از اعطای اختیار در تصمیم‌گیری به مرئوسان. به عنوان یک مجموعه رفتار، توانمندسازی یعنی سهم کردن گروه‌های خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه‌ای خود. به عنوان یک برنامه سازمانی، توانمندی عبارت است از فرصت بیشتر برای آزادی به کل نیروهای کار، بهبود و بکارگیری مهارت‌ها، دانش و توان بالقوه آنان، در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان (دسترنگ، ۱۳۸۳).

کوئین و اسپریتزر^۸ (۱۹۹۷) توانمندسازی را در دو دیدگاه مطرح کردند؛ الف) دیدگاه مکانیکی و ب) دیدگاه ارگانیکی. در دیدگاه مکانیکی، مدیران و محققان بر این باورند که توانمندسازی، همان تفویض اختیار در تصمیم‌گیری در درون مرزهای مشخص و واگذاری مسئولیت به افراد برای ارزیابی کارهای خودشان است. در دیدگاه ارگانیکی نیز محققین بر این باورند که توانمندسازی، توانایی خطرپذیری، توسعه و ایجاد تغییرات، درک نیاز کارمندان، ساخت تیم جهت تشویق افراد به کارهای مشارکتی و تأیید عملکرد افراد می‌باشد (راضیه، ۱۳۸۴).

ترلاکسن نیز توانمندسازی را فرایند تغییر عملکرد کارکنان از «آنچه به آن‌ها گفته می‌شود انجام دهند» به «آنچه نیاز است انجام دهند» تعریف می‌کند (هداوند و همکاران، ۱۳۸۶).

۳ Grove

۴ Gandes

۵ Simmerman

۶ Lee

۷ Rapili

۸ Queen & Spreitzer

۹ Gretcheh

۱۰ Spreitzer

۱۱ Bandura

۱۲ Hancer et al

(کایزر^{۱۵}، ۱۹۶۸). مبحث خلاقیت از ابعاد فلسفی، روانشناختی، اجتماعی و بوم شناختی مورد بررسی قرار گرفته است (گودرزی، ۱۳۸۷). خلاقیت را می‌توان دیدن با یک نگاه نو و غیر معمول و تشخیص مشکلاتی که دیگران قادر به شناسایی آن نیستند و ارائه راهکارهای جدید و اثربخش جهت رفع آن دانست (پولیتیس^{۱۶}، ۲۰۰۵).

تعاریف مختلف نشان می‌دهد که خلاقیت در برگیرنده موارد زیر است:

- ✓ توانایی دیدن چیزها با نگاهی نو
- ✓ آموختن از تجارب قبلی و ارتباط دادن این یادگیری‌ها به موقعیت‌های تازه
- ✓ تفکر انعطاف‌پذیر و شکستن محدودیت‌ها
- ✓ استفاده از روش‌های غیر سنتی برای حل مشکلات
- ✓ فراتر از اطلاعات گام برداشتن
- ✓ آفریدن چیزی منحصر به فرد یا اصیل

مک کلر^{۱۷} معتقد است که هر تفکر خلاق منابع بیرونی دارد که شاید دور یا نزدیک، آگاهانه یا ناآگاهانه باشد. خلاقیت در خلاء ایجاد نمی‌شود. عامل خلاق در ارتباط با منابع بیرونی می‌تواند ضمن گرفتن اطلاعات، این منابع را دوباره سازماندهی کند. برای این مهم به موارد نیازمندیم: الف) مهارت و توانایی لازم برای فعلیت بخشیدن به ایده‌ها، ب) مجموعه‌ای از دانش و درک برای کاوش و یافتن ترکیبات تازه، ج) نگرش و آمادگی که ما را قادر می‌سازد وظیفه‌ای را تا مرحله به انجام رساندن آن ایده ادامه دهیم. به عبارتی یافتن ارتباط بین چیزهایی که قبلاً با هم بی ارتباط بودند، به نحوی که از نظر خود فرد هم معنادار و تازه باشد (پولیتیس، ۲۰۰۵).

برخی صاحب‌نظران مانند آمابیل^{۱۸} (۱۹۸۷) معتقدند که خلاقیت پدیده‌ای اجتماعی است و از نیازها، مقتضیات جامعه و شرایط خانوادگی برمی‌خیزد. عده‌ای دیگر نظیر تورنس^{۱۹} (۱۹۷۴) بر این باورند که خلاقیت یک اثر شخصی است. یعنی به عواملی نظیر انگیزش، هیجان، عواطف، احساسات، تجربه‌ها و یادگیری شخصی وابسته است. عده‌ای نیز مانند گیلفورد^{۲۰} (۱۹۵۰) می‌گویند که خلاقیت بعدی فراشناختی دارد و با فرایندهای عالی ذهنی مثل تفکر، هوش، تخیل و پردازش اطلاعات ارتباط دارد. اما برخی دانشمندان معاصر، جامعه، شخصیت، خانواده و توانایی‌های شناختی را عامل اصلی خلاقیت می‌دانند. در تبیین مبحث خلاقیت، گیلفورد و تورنس چهار عنصر را برای آن

۳) احساس مؤثر بودن: افراد توانمند احساس می‌کنند که نقش مهمی در تحقق اهداف و مأموریت‌های مهم سازمان دارند و به نحوی بر نتایج و پیامدهای شغلی کنترل دارند. آنان احساس می‌کنند که موانع و محدودیت‌های موجود را تحت کنترل خود دارند و در استراتژی‌ها و راهبردهای مدیریتی می‌توانند نفوذ کنند. افراد توانمند اعتقاد ندارند که موانع محیطی آنان را کنترل می‌کند، بلکه این قدرت را در خود می‌بینند که موانع را فعالانه کنترل نمایند (ابطحی، ۲۰۰۶).

۴) احساس معناداری: اشاره به ارزشمند بودن یک هدف کاری بر مبنای ایده‌ها و استانداردهای فرد دارد. اگر فرد وظیفه‌اش را با ارزش تلقی کند احساس معناداری می‌نماید. افراد توانمند برای مقاصد و فعالیت‌هایشان ارزش قائلند و سعی می‌کنند تا آرمان‌ها و استانداردهایشان را با آنچه انجام می‌دهند یکسان نمایند. این افراد در فعالیت‌هایشان به شدت دقت می‌کنند و هنگامی که احساس معناداری می‌نمایند نوعی هدفمندی و هیجان برای آنان ایجاد می‌کند (توماس و همکاران^{۲۱}، ۱۹۹۰).

در دهه‌های گذشته بسیاری از سازمان‌ها، رویکردهای مبتنی بر توانمندسازی را اجرا کرده‌اند. رویکردهایی از قبیل گروه‌های کاری خودگردان، مدیریت کیفیت فراگیر و مهندسی مجدد شغل در سازمان‌ها به اجراء درآمده است. روشن است که این رویکردها خلاقیت و بهره‌وری کارکنان را افزایش خواهد داد. به هر حال این نتایج اتفاقی و غیر ارادی به دست نمی‌آید. برای عملی کردن این رویکردهای مدیریتی، بایستی احساس نیاز به توانمندسازی را در بین کارکنان پرورش دهند و در نهایت رفتارهای کارکنان را در جهت مورد انتظار برانگیزانند. از طرفی تمام سازمان‌ها همان‌طور که ذکر شد از پیشرفت سریع تکنولوژی به شدت متأثرند و برای ادامه حیاتشان باید دگرگونی‌های همسو با این پیشرفت را در همه ابعاد سازمان به وجود آورند. زیر بنای این تحولات، بکارگیری صحیح منابع انسانی در قالب توانمندسازی می‌باشد. بدون شک توانمندی کارکنان مترادف با ناتوانی مدیران ارشد نبوده؛ بلکه کارکنان را قادر می‌سازد تا از دو عامل زمان و انرژی خود به نحو صحیح‌تری استفاده کنند. نکته قابل تأمل این است که رفتارهای کارکنان به عنوان بازتاب توانمندسازی مورد غفلت قرار می‌گیرد. در نتیجه توانمندسازی تنها با هدف تغییر در نگرش‌ها و ادراکات صورت نمی‌گیرد. بلکه برای پرورش رفتارهای مستعد و فعال که می‌تواند بر نتایج سازمان مؤثر باشد اجرا می‌شود (بونداریز و همکاران^{۲۲}، ۲۰۰۹).

خلاقیت

صاحب‌نظران تعاریف متنوعی از خلاقیت ارائه داده‌اند که هر کدام از آن‌ها می‌تواند یکی از ابعاد آن را به تصویر بکشد. اما به طور کلی می‌توان گفت خلاقیت عبارت است از بکارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا یک مفهوم بدیع

۱۵ Kaiser

۱۶ Politis

۱۷ Mac Keller

۱۸ Amobile

۱۹ Torrence

۲۰ Gillford

۲۱ Thomas et al

۲۲ Boundaries et al

سازمان‌های امروزی هشداری جدی به شمار می‌آید (الوانی، ۲۰۰۷).

از اوایل دهه ۱۹۵۰ به بعد، تصور و باور سنتی و غیر علمی از خلاقیت به عنوان نبوغ، جای خود را به دیدگاه جدیدی داد که حاصل تحقیقات و پژوهش‌های نظام‌مند صاحب‌نظران خلاقیت از جمله تیلور، مازلو، بارون، تورنس و آلتشولر است. بر اساس این دیدگاه، خلاقیت استعدادی بالقوه و همگانی است و می‌توان با شناخت عوامل مؤثر بر آن، آن را پرورش داد و شکوفا کرد.

دیدگاه دیگر در مورد خلاقیت، توانایی کاربرد دانش برای حل مسائل است. البته در این دیدگاه الزامی بر تولید ایده‌های جدید نیست. بلکه حتی می‌تواند استفاده از دانش موجود در شرایط جدید و متفاوت باشد (ضرغامی، ۲۰۱۲).

توانمندی و خلاقیت

آماییل بر این باور است که داشتن مهارت به عنوان یکی از ابعاد توانمندی کارکنان جهت خلاقیت امری اجتناب ناپذیر است. به این معنا که فرد بایستی توانایی بکارگیری دانش حاصل از تجربه و آموزش را در انجام وظایف مربوطه داشته باشد. این مهارت‌ها از طریق کاربرد دانش به تولید ایده‌های خلاق کمک می‌کند (فورد^{۲۴}، ۱۹۹۵). از طرفی اثرات رفتاری ناشی از توانمندی را نباید از نظر دور داشت. تواناسازی کارکنان موجب اثرات مثبتی بر نگرش و رفتار کارکنان می‌گردد. چرا که مشارکت در اتخاذ تصمیم، فرصت‌هایی را برای افراد فراهم می‌آورد که به آن‌ها نشان می‌دهد می‌توانند ایده‌های نو و خلاقانه خود را عنوان کرده و به آن جامعه عمل ببوشانند (رالف^{۲۵}، ۲۰۰۰).

کارکنان توانمند می‌توانند با حس مسئولیت، خلاقیت و ابتکار عمل و اعتماد به نفس و تعلق سازمانی و توانایی در کار گروهی با عملکرد بالا، در افزایش بهره‌وری سازمان خود نقش مؤثری ایفا کنند و از دیگر سو مدیران و مسئولان ارشد سازمان نیز با توجه به ساختار و فرهنگ حاکم بر سازمان باید محیط سازمان را برای بروز توانمندی و ارتقاء آن آماده نمایند (تذکری، ۲۰۰۹).

لازم به ذکر است توانمندسازی زمانی محقق می‌گردد که افکار و ایده‌های جدید مانند سلی در سازمان جاری شوند. این افکار نو همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از فنا نجات می‌دهد. در عصر حاضر لزوم جریانی نوگرا و نوآور که مانع رکود و نابودی سازمان شود، کاملاً محسوس است. پس برای ادامه حیات در دنیای متغیر امروزی باید علاوه بر خلاقیت، برای رویارویی با آن، پاسخ‌های جدید و تازه‌ای تدارک دید. در این میان برای این که افراد در سازمان به تفکر بپردازند باید محیطی ایجاد شود که در آن به اندیشه‌ها امکان

برشمرده‌اند که ماهیتی آموزشی نیز دارد و عبارتند از: سیالی، انعطاف‌پذیری، ابتکار و بسط جزئیات.

عنصر «سیالی» به کمیت و تعداد ایده‌ها می‌پردازد. یعنی به قدرت تولید ایده‌ها و جواب‌های فراوان توجه دارد. «انعطاف‌پذیری» به تنوع و گوناگونی ایده‌ها یا به عبارتی توانایی لازم برای تغییر جهت فکری یا توانایی ایده‌های مختلف. مولفه «ابتکار»، به منحصر بفرد بودن یا غیر معمولی بودن ایده‌ها و توانایی تولید ایده‌های بدیع می‌پردازد و مولفه «بسط جزئیات» نیز توانایی توجه به جزئیات وابسته به یک ایده را بررسی می‌نماید (پیرخانی و همکاران، ۱۳۸۸).

شایان ذکر است که در این پژوهش، اندازه‌گیری ابعاد (مولفه‌های) فوق به کمک پرسشنامه تورنس صورت گرفته است. آماییل در تعریفی دیگر از خلاقیت آن را متشکل از سه عنصر «مهارت‌های مربوط به حوزه فعالیت»، «مهارت‌های تفکر خلاق» و «انگیزش درونی» می‌داند و آن را در سه سطح خلاقیت فردی، خلاقیت گروهی و خلاقیت سازمانی بررسی می‌کند. بارون و هاینکون به تعدادی از ویژگی‌های «خلاقیت فردی» چنین اشاره می‌کنند: حساسیت در برابر مسائل، ارزیابی دقیق کیفیت، علاقه و دلستگي وسیع، گرایش به پیچیدگی، پرانرژی بودن، قضاوت مستقل، داشتن حس استقلال، بصیرت و اعتماد به نفس بالا، شوخ طبعی.

در رابطه با «خلاقیت گروهی» چوی و تامپسون^{۲۱} (۲۰۰۵) تأثیر تغییر اعضاء گروه بر خلاقیت را بررسی کرده‌اند. به نظر می‌رسد که گروه‌های با سیستم باز و زیر مجموعه‌های چرخشی، بسیار خلاق‌تر از گروه‌های با سیستم بسته می‌باشند و تنوع و تعداد ایده‌های جدید در گروه‌های باز بسیار بیشتر از گروه‌های بسته است.

جهت «خلاقیت سازمانی» همیلین^{۲۲} (۲۰۰۶) عنوان می‌کند که رهبری تیمی بسیار مهم‌تر از حمایت‌های سازمانی است و عواملی مانند تأثیرات فرهنگی، دسترسی به منابع، سیاست‌های پاداش‌دهی، نوع چشم‌انداز سازمان و ساختار سازمان سهم بسزایی در خلاقیت در سطح سازمان دارد (کلیمان و همکاران^{۲۳}، ۲۰۱۱).

در واقع امروزه همه سازمان‌ها برای بقاء و تداوم نقش سازنده خود، نیازمند افکار و اندیشه‌ها و نظرات نو و تازه هستند تا با دریافت دیدگاه‌های نو بتوانند پویایی خود را تضمین کنند و گرنه محکوم به فنا می‌گردند. امروزه جریان نوجویی و خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها به عنوان راهبردی مناسب برای تطبیق سازمان با شرایط پیچیده محیط فعالیت خود می‌باشد. در واقع شعار «فنا می‌شوید اگر خلاق نباشید» برای

۲۱ Choi&Tompson

۲۲ Hamillen

۲۳ Klijan et al

۲۴ Ford

۲۵ Ralf

بروز داده شود. یکی از شیوه‌های پر جاذبه پرورش خلاقیت و حتی رشد اجتماعی، مشورت است. نظام مشارکت‌جویانه که یکی از ابعاد توانمندی است موجب رشد قوای ذهنی و فکری افراد می‌شود (سمخانیان، ۲۰۰۶).

پس از آن‌جا که برای کسب موفقیت در محیط متغیر امروزی، سازمان‌ها به دانش، انرژی و خلاقیت کلیه کارمندان نیازمندند، جهت تحقق این امر سازمان‌ها از طریق توانمندسازی به سمت ابتکار عمل بدون اعمال فشار، ارج نهادن به منافع جمعی سازمان با کمترین نظارت و انجام وظیفه به عنوان مالکان سازمان متمایل می‌شوند. در واقع توانمندسازی کارکنان را قادر می‌سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدات از انعطاف بیشتری برخوردار باشند (پاک طینت و همکاران، ۲۰۰۹).

صالحی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی، رابطه خلاقیت و مشارکت با توانمندسازی را در یک موسسه پژوهش‌محور مطالعه کردند. این محققان دریافتند که بین ابعاد درگیری بالای شغلی، حس وظیفه‌شناسی و تغییر پذیری با توانمندسازی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین خلاقیت و مشارکت می‌تواند توانمندسازی را پیش‌بینی نمایند. به عبارت دیگر ابعادی از خلاقیت، مانند بسط جزئیات و حس وظیفه‌شناسی در پیش‌بینی توانمندسازی نقش بسزایی دارند (صالحی و همکاران، ۱۳۹۱).

در پژوهشی که دامنی (۲۰۱۰) با عنوان «بررسی رابطه توانمندسازی و خلاقیت با فرسودگی شغلی در بین معلمان ابتدایی ایرانشهر» انجام شد، دریافت که بین توانمندسازی معلمان با خلاقیت آنان رابطه مستقیمی وجود دارد. یعنی با افزایش توانمندی، خلاقیت نیز افزایش می‌یابد (دامنی، ۲۰۱۰).

سانگ لی و کان چانگ لی^{۲۶} (۲۰۱۲) در مقاله‌ای رابطه دو جانبه بین توانمندسازی روانشناختی را با خلاقیت مورد بحث قرار دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی در بهره‌برداری از خلاقیت نقش مهمی ایفاء می‌کند. در واقع تواناسازی نقش میانجی را برای بروز خلاقیت بر عهده دارد. به عبارتی سازمان‌ها مأموریت دارند تا با توانمند کردن افراد، کارکنانی به مراتب خلاق‌تر برای سازمان بسازند. این امر مستلزم این است که مدیران به نوآوری (یعنی عملی ساختن ایده‌های خلاقانه) به عنوان اصلی بنیادین توجه داشته باشند تا میزان خلاقیت در کارمندان افزایش یابد (لی^{۲۷}، ۲۰۱۲).

اخیراً محققان به بررسی مفهوم «انحراف سازنده» پرداخته‌اند که از آن به عنوان رفتارهای مبتنی بر «ترک هنجارهای گروه» یاد می‌شود. اصطلاح انحراف سازنده شامل چندین رفتار مختلف می‌باشد که عبارتند از خودمختاری و اختیار عمل و در پی آن عملکرد خلاقانه، بروز رفتارهای متعارف و غیر متعارف اجتماعی، رفتارهای ضد نقش فرد در سازمان و غیره. لذا برای

هماهنگی بیشتر میان این رفتارهای موسوم به انحراف سازنده سه مکانیسم پیشنهاد شده که عبارتند از الف) ایجاد انگیزش ذاتی، ب) احساس تعهد و ج) توانمندسازی کارکنان. در توضیح این مسئله می‌توان گفت که با وجود رفتارهای انحرافی، آیا اعضاء سازمان بدون بهره‌گیری از منابع روانی کافی، تنها بر اساس انگیزه‌های خود قادر به حرکت در جهت پیشبرد اهداف سازمان خواهند بود؟ تحقیقات نشان داده که بدون نوعی از غنی‌سازی روانی و توانمندسازی ادراکی و روانشناختی، کارکنان به هیچ وجه قادر به جبران و ایجاد توازن میان حمایت‌های رهبر، انحراف سازنده و هنجارهای متعادل گروه نخواهند بود. به طوری که از میان مکانیسم‌های پیشنهادی، وجود رهبری تحول‌گرا که سر منشأ انگیزش درونی و توانمندسازی کارکنان باشد در ترویج انحراف سازنده موفق‌تر از بقیه مکانیسم‌هایی است که تنها به یک مورد می‌پردازند (وادرا و همکاران^{۲۸}، ۲۰۱۳).

روش تحقیق

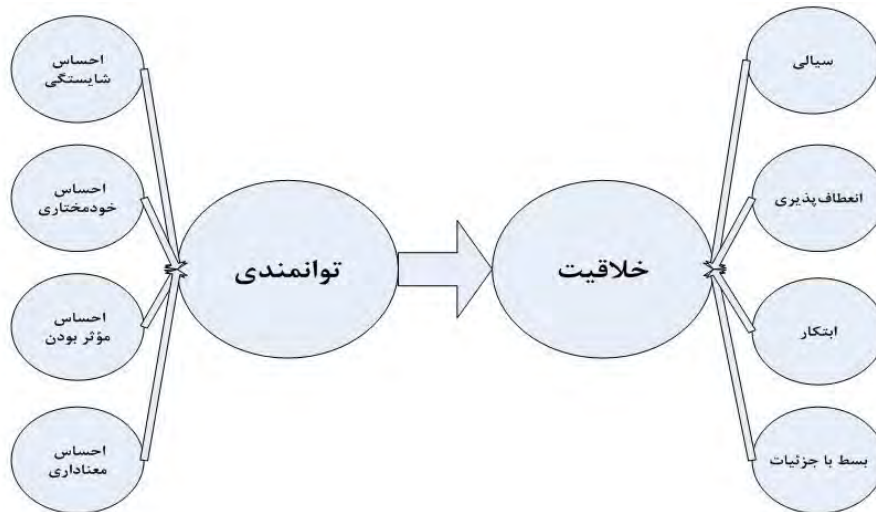
مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

مرور ادبیات نظری، نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر پژوهش‌هایی در داخل و خارج روی دو موضوع «خلاقیت» و «توانمندسازی» انجام پذیرفته که هر یک از آن‌ها از دیدگاه خاصی به این دو متغیر نگریسته و آن‌ها را از جنبه‌های مختلف و در رابطه با سایر متغیرها مورد بررسی قرار دادند.

با توجه به موارد یاد شده، پژوهشگران مدل مفهومی پژوهش را به صورتی که در شکل زیر مشاهده می‌شود، پیشنهاد می‌کنند. در این مدل، علاوه بر رابطه علی بین ادراک توانمندی و بروز خلاقیت، مولفه‌های اندازه‌گیری کننده هر یک از این متغیرها نیز، مبتنی بر مرور ادبیات نظری آورده شده است.

^{۲۶} Song Lee & Kong Lee

^{۲۷} Lee



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

تعداد ۱۸۵ پرسشنامه قابل قبول دریافت شد. نحوه محاسبه حجم نمونه به شرح زیر است:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{D^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

در محاسبه حجم نمونه، با توجه به سطح اطمینان ۹۵٪ مقدار $D = ۵\%$ در نظر گرفته شد که با احتساب احتمال انجام میانگین $P, Q = ۵۰\%$ قرار داده شده است. با مراجعه به جدول توزیع طبیعی مقدار $Z = ۱,۹۶$ به دست می‌آید که با قرار دادن مقادیر فوق، حجم نمونه ۱۸۵ نفر محاسبه شده است. این تعداد حجم نمونه، با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای میان مدرسان و مدیران توزیع گردید. طبقه A از میان $a=320$ نفر مدرس و طبقه B از میان $b=22$ نفر مدیر چنین به دست می‌آید.

$$n=185 \text{ و } m=a+b=342$$

به این ترتیب سهم هر طبقه به شرح زیر محاسبه می‌شود.

$$A=173 \quad A = n \cdot \frac{a}{m} \quad \text{تعداد مدرسان مورد مطالعه}$$

$$B=12 \quad B = n \cdot \frac{b}{m} \quad \text{تعداد مدیران مورد مطالعه}$$

برای سنجش میزان خلاقیت از پرسشنامه تورنس (۱۹۷۹) استفاده شده که شامل ۴۰ گویه و هر گویه مشتمل بر ۵ گزینه در مقیاس لیکرت می‌باشد. ابعاد خلاقیت در این پرسشنامه شامل مؤلفه‌های «سیالی»، «انعطاف‌پذیری»، «ابتکار» و «بسط با جزئیات» می‌باشد که پیش‌تر مفصلاً بررسی گردید. برای دستیابی به نتیجه آزمون، جدول تفسیر آزمون تورنس به کار رفته است.

برای سنجش میزان توانمندی نیز از پرسشنامه اسپریتزر بهره گرفته شده که مشتمل بر ۱۲ گویه و هر گویه مشتمل بر ۵ گزینه در مقیاس لیکرت می‌باشد. چهار بعد ادراک توانمندی عبارتند از «احساس معناداری»، «احساس شایستگی»، «احساس

فرضیه‌های این پژوهش به رابطه «بروز خلاقیت» از «ادراک توانمندی» مربوط می‌شود. این مفروضات به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه اصلی

- بین توانمندسازی و بروز خلاقیت کارکنان سازمان مورد مطالعه، رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- بین احساس شایستگی و بروز خلاقیت کارکنان سازمان مورد مطالعه، رابطه معناداری وجود دارد.
- بین احساس مؤثر بودن و بروز خلاقیت کارکنان سازمان مورد مطالعه، رابطه معناداری وجود دارد.
- بین احساس خودمختاری و بروز خلاقیت کارکنان سازمان مورد مطالعه، رابطه معناداری وجود دارد.
- بین احساس معنادار بودن وظایف و بروز خلاقیت کارکنان سازمان مورد مطالعه، رابطه معناداری وجود دارد.

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های پیمایشی و از نوع همبستگی می‌باشد که در آن داده‌ها از طریق پرسشنامه گردآوری شده است. این پژوهش به منظور مطالعه رابطه میان «ادراک توانمندی» و «بروز خلاقیت» کارکنان سازمان مورد نظر به انجام رسیده است. به این منظور، تأثیر ابعاد مختلف توانمندسازی بر بروز خلاقیت مورد مطالعه قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش^{۲۹} بر اساس داده‌های مرکز انفورماتیک اداره آموزش و پرورش ناحیه یک استان البرز برابر با ۳۴۲ نفر می‌باشد که شامل ۳۲۰ نفر مدرس و ۲۲ مدیر می‌باشد. با استفاده از فرمول زیر، حجم نمونه ۱۸۲ نفر بدست آمد. پس از آن تعداد ۲۰۲ پرسشنامه توزیع شد که

^{۲۹} بازه زمانی این پژوهش از اواسط سال ۱۳۹۲ تا اواسط سال ۱۳۹۳ می‌باشد.

جنسیت	مرد	زن
سهم از کل پاسخ‌دهندگان (درصد)	۷۳	۲۷

در جدول شماره ۲ نیز، وضعیت سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه آورده شده است. بر اساس این جدول، بیشتر پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه دارای مدرک کارشناسی می‌باشند.

جدول (۲): وضعیت سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه

مقطع تحصیلی	کارדانی	کارشناسی	بالتر از کارشناسی
سهم از کل پاسخ‌دهندگان (درصد)	۵	۶۴	۳۱

در جدول شماره ۳ نیز، سابقه کار پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه آورده شده است. بر این اساس، همان‌طور که مشاهده می‌شود بیشترین تعداد مربوط به سابقه کار ۱۰ تا ۱۵ سال (با ۳۴ نفر) و کمترین تعداد مربوط به سابقه کار بالای ۲۰ سال (با ۱۲ نفر) می‌باشد.

جدول (۳): سابقه کار پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه

سابقه کار	کمتر از ۵	۵ تا ۱۰	۱۰ تا ۱۵	۱۵ تا ۲۰	بالای ۲۰
تعداد (نفر)	۵	۱۶	۲۵	۳۴	۱۳

طبق جدول شماره ۴، بین مولفه‌های «ادراک توانمندی» بیشترین میانگین را مولفه «احساس معناداری» دارا می‌باشد و کمترین نمره این مولفه ۳ و بیشترین آن ۱۵ به دست آمده است. «متغیر ادراک توانمندی» نیز از ۲۱ تا ۶۰ را به خود اختصاص داده و میانگین آن ۴۸،۴۱ می‌باشد. با توجه به جدول تحلیل پرسشنامه می‌توان گفت نمونه‌ها از ادراک توانمندی نسبتاً بالایی برخوردارند. جالب است بدانیم که میانگین ادراک توانمندی مدیران (۴۸،۲۲) بدست آمد که اندکی از میانگین کل توانمندی پایین‌تر می‌باشد.

جدول (۴): میزان ادراک توانمندی در پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه

تعداد	میانگین	مد	میانه	واریانس	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
۱۸۵	۱۲/۱۳	۱۲	۱۲	۳/۸۲۵	۱/۹۵۵	۷	۱۵
۱۸۵	۱۱/۶۵۱	۱۲	۱۲	۵/۹۴۹	۲/۴۳۹	۵	۱۵
۱۸۵	۱۱/۶۵۹	۱۲	۱۲	۵/۰۵۲	۲/۲۴۷	۵	۱۵
۱۸۵	۱۳/۳۴۵	۱۵	۱۴	۴/۱۹۵	۲/۰۴۸	۳	۱۵
۱۸۵	۴۸/۴۱۰	۴۸	۴۹	۵۷/۸۱۹	۷/۶۰۳	۲۱	۶۰

امتیاز و پس از آن، احساس شایستگی و احساس مؤثر بودن و احساس خودمختاری قرار دارند.

خودمختاری» و «احساس مؤثر بودن» که قبلاً در مورد آن‌ها بحث شد. ضمناً مقیاس لیکرت به شرح زیر تنظیم شده، به این ترتیب که گزینه ۵ به معنی کاملاً موافقم، گزینه ۴ به معنی موافقم، گزینه ۳ به معنی نظری ندارم، گزینه ۲ به معنی مخالفم و گزینه ۱ به معنی کاملاً مخالفم می‌باشد.

برای افزایش روایی پرسشنامه‌ها با وجود استاندارد بودنشان، نظرات اصلاحی چند نفر از متخصصان و صاحب‌نظران اعمال شد. برای محاسبه میزان پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین اعضای نمونه آماری توزیع شد. سپس با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه توانمندسازی ۰،۸۱ و پرسشنامه خلاقیت ۰،۸۴ به دست آمد که می‌توان نتیجه گرفت پرسشنامه‌های طراحی شده از پایایی لازم برخوردارند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

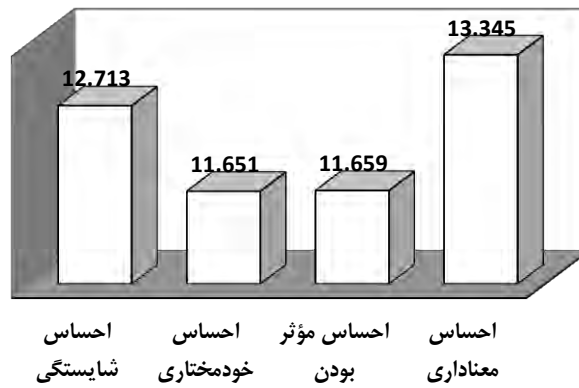
در این پژوهش، ابتدا به کمک نرم‌افزار SPSS در بخش مربوط به آمار توصیفی، میانگین و انحراف استاندارد و ... محاسبه شده است. همچنین با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف نرمال بوده داده‌ها اندازه‌گیری شده است. با توجه به این‌که سطح معنی‌داری بزرگتر از ۰،۰۵ است در نتیجه فرض صفر مبتنی بر این‌که توزیع داده‌های یکنواخت است تأیید می‌شود. به دلیل نرمال بودن داده‌ها، با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

آمار توصیفی

۷۳ درصد از پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه مرد و ۲۷ درصد آن‌ها زن بودند. این موضوع در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول (۱): جنسیت پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه

در نمودار زیر نیز میانگین امتیاز مولفه‌های ادراک توانمندی نشان داده شده است. بر این اساس، احساس معناداری بیشترین



نمودار (۲): مقایسه میانگین امتیاز مؤلفه‌های ادراک توانمندی

همان‌طور که در جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود میانگین بروز خلاقیت پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه ۷,۰۳۲ است که با توجه جدول (۵): میزان بروز خلاقیت در پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه

تعداد	میانگین	مد	میانه	واریانس	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
۱۸۵	۷/۰۳۲	۷	۷	۷/۴۹۹	۲/۴۳۸	۱	۲۱

بروز خلاقیت
آمار استنباطی

ضریب همبستگی اسپیرمن برای مولفه‌های «احساس شایستگی» و «بروز خلاقیت» در جدول شماره ۷ نشان داده شده است.

جدول (۷): بررسی رابطه متغیرهای احساس شایستگی و بروز خلاقیت

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	ضریب معناداری (sig)
احساس شایستگی	۰/۵۷۱	۰/۰۰۰

بروز خلاقیت

با توجه به مقدار مثبت آزمون همبستگی اسپیرمن، میزان همبستگی نسبتاً زیادی و با رابطه مستقیم میان دو متغیر برقرار است. با توجه به این‌که ضریب معناداری صفر است، بنابراین فرضیه مورد نظر تأیید می‌شود و در نتیجه بین احساس شایستگی و بروز خلاقیت رابطه مستقیم وجود دارد.

فرضیه دوم: بین «احساس خودمختاری» و «بروز خلاقیت» در کارکنان (مدرسان و مدیران) هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۸): بررسی رابطه متغیرهای احساس خودمختاری و بروز خلاقیت

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	ضریب معناداری (sig)
احساس خودمختاری	۰/۶۶۰	۰/۰۰۰

بروز خلاقیت

در این بخش فرضیه‌ها با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. به این منظور ابتدا فرضیه اصلی پژوهش و پس از آن فرضیه‌های فرعی مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهند گرفت.

فرضیه اصلی

ضریب همبستگی اسپیرمن برای مولفه‌های «ادراک توانمندی» و «بروز خلاقیت» در جدول شماره ۶ نشان داده شده است.

جدول (۶): بررسی رابطه متغیرهای ادراک توانمندی و بروز خلاقیت

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	ضریب معناداری (sig)
ادراک توانمندی	۰/۶۵۴	۰/۰۰۰

بروز خلاقیت

با توجه به مقدار مثبت آزمون همبستگی اسپیرمن، میزان همبستگی نسبتاً زیادی و با رابطه مستقیم میان دو متغیر برقرار است. با توجه به این‌که ضریب معناداری صفر است، بنابراین فرضیه مورد نظر تأیید می‌شود و در نتیجه بین ادراک توانمندی و بروز خلاقیت رابطه مستقیم وجود دارد؛ یعنی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه‌های فرعی

فرضیه اول: بین «احساس شایستگی» و «بروز خلاقیت» در کارکنان (مدرسان و مدیران) هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد.

خودمختاری قوی‌ترین رابطه و پس از آن به ترتیب احساس مؤثر بودن، احساس شایستگی و احساس معناداری با خلاقیت رابطه مستقیم پیدا می‌کنند.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، حاکی از آن است که احساس خود مختاری بیشترین تأثیر را در بروز خلاقیت جامعه مورد مطالعه دارا می‌باشد. لذا با توجه به ارتباط مستقیم ادراک توانمندی با بروز خلاقیت، ضرورت پیاده‌سازی ابعاد مختلف ادراک توانمندی به خصوص تفویض اختیار بیشتر به کارکنان مجموعه، آشکارتر می‌گردد. از آنجایی که همه کارکنان تمایل دارند افراد مفیدی برای سازمان به شمار آیند ممکن است دست به ابتکاراتی بزنند که در وهله اول فراتر از ظرفیت پذیرش سازمان تلقی گردد. چنانچه اختیار عمل کافی به این افراد از سوی مدیران و مسئولان ذی‌ربط داده نشود، این افکار خلاقانه در نطفه خفه می‌شود و فرصت رشد و بروز مجدد نیز از سوی بقیه افراد سلب می‌گردد.

تأیید فرضیه دوم حاکی از آن است که احساس مؤثر بودن افراد در سازمان می‌تواند زمینه را برای بروز خلاقیت آنان به خوبی فراهم آورد. چه بسا ارزشیابی و ارزیابی عملکرد افراد می‌تواند میزان تأثیرگذاری آنان را مورد سنجش قرار داده و این احساس را در آنان متبلور سازد برای تأثیرگذاری بیشتر و کنترل رویدادهای پیش آمده در سازمان مطبوعشان دست به اقدامات خلاقانه بزنند.

از سوی دیگر احساس شایستگی کارکنان مبنی بر داشتن تبحر کافی برای حسن انجام وظیفه، باعث تشویق افراد برای یافتن راه‌های بدیع و خلاقانه جهت رویارویی با چالش‌های جدیدتر می‌گردد. برای ایجاد تبحر بیشتر و احساس شایستگی قوی‌تر، برپایی دوره‌های دانش‌افزایی و کسب مهارت، کمک شایانی به تقویت این بعد از توانمندی نموده و انگیزه یافتن راه‌های بدیع برای انجام هر چه بهتر وظایف و نائل شدن به اهداف سازمان را میسر می‌سازد.

اما در بررسی‌های به عمل آمده این طور به نظر می‌رسد با وجودی که افراد مورد مطالعه این جامعه، وظایف کاری خود را ارزشمند می‌دانند و در انجام آن هدفدار عمل می‌کنند و به عبارتی حس معنادار بودن آن را به خوبی درک کرده‌اند، این بعد از توانمندی تأثیر چندانی در بروز خلاقیت آنان نداشته است. اما این به معنی بی‌توجهی به این بعد از توانمندی نمی‌باشد. چرا که احساس معنادار بودن باعث افزایش پایبندی و تعهد و تمایل فرد نسبت به دستیابی به آرمان‌های سازمان می‌شود و به گونه‌ای می‌تواند زیربنای ابعاد دیگر توانمندی قرار گیرد؛ چرا که تا تعهد افراد نسبت به سازمان در ذهن و ضمیرشان مسجل نگردد، نمی‌توانند فعالیت‌هایشان را به سمت و سوی شایستگی بیشتر و تأثیر گذاری سودمند در سازمان سوق دهند. همچنین نیاز به خودمختاری زمانی در افراد پدید می‌آید که تمایل کافی برای رسیدن به چشم‌انداز موفقیت‌آمیز سازمان در آنان پدید آمده باشد.

با توجه به مقدار مثبت آزمون همبستگی اسپیرمن، میزان همبستگی نسبتاً زیادی و با رابطه مستقیم میان دو متغیر برقرار است. با توجه به این‌که ضریب معناداری صفر است، بنابراین فرضیه مورد نظر تأیید می‌شود و در نتیجه بین احساس خودمختاری و بروز خلاقیت رابطه مستقیم وجود دارد.

فرضیه سوم: بین «احساس تأثیرگذاری» و «بروز خلاقیت» در کارکنان (مدرسان و مدیران) هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۹): بررسی رابطه متغیرهای احساس تأثیرگذاری و بروز خلاقیت

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	ضریب معناداری (sig)
احساس تأثیرگذاری	۰/۵۷۶	۰/۰۰۰

خلاقیت

با توجه به مقدار مثبت آزمون همبستگی اسپیرمن، میزان همبستگی نسبتاً زیادی و با رابطه مستقیم میان دو متغیر برقرار است. با توجه به این‌که ضریب معناداری صفر است، بنابراین فرضیه مورد نظر تأیید می‌شود و در نتیجه بین احساس تأثیرگذاری و بروز خلاقیت رابطه مستقیم وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین «احساس معناداری» و «بروز خلاقیت» در کارکنان (مدرسان و مدیران) هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۱۰): بررسی رابطه متغیرهای احساس معناداری و بروز خلاقیت

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	ضریب معناداری (sig)
احساس معناداری	۰/۳۶۹	۰/۰۰۰

بروز خلاقیت

ضریب اسپیرمن ۰,۳۸۳ (متوسط) بدست آمده و با علامت مثبت که این نشانه یک رابطه مستقیم و معنی‌دار بین دو متغیر می‌باشد. فرضیه بالا نیز به این ترتیب تأیید شده است. نتایج بدست آمده از فرضیه‌های فرعی نشان می‌دهد که با وجود تأیید هر چهار فرضیه فرعی، همبستگی هر یک از چهار مؤلفه ادراک توانمندی با بروز خلاقیت یکسان نمی‌باشد.

نتیجه گیری

همان‌طور که نتایج مشخص می‌نماید، بین احساس ادراک توانمندی کارکنان و بروز خلاقیت آنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. به این معنی که با تقویت ادراک توانمندی، قابلیت بالفعل شدن افکار خلاقانه نیز افزایش می‌یابد. همچنین از میان ابعاد مختلف ادراک توانمندی مؤلفه

پیشنهادهای کاربردی

مستعد بوده و می‌تواند برای جلب توجه دیگر کارکنان جهت خلق ایده‌های نو سودمند واقع شود. در این میان باید بستری مناسب به منظور بالا بردن ظرفیت همکاران و مدیران برای پذیرش افراد خلاق فراهم شود، به گونه‌ای که موجب جدال با دیدگاه‌های غیر معمول و استقلال فکری و عملی و گاه نافرمانی‌های مقطعی افراد خلاق صورت نگیرد. طبیعی است فضای کاری که در آن به کنجکاو‌های افراد خلاق و ریسک آزمودن ایده‌های بدیع آنان پاسخ مثبت بدهد، حساسیت و تمرکز و پشتکار این افراد را برای آفریدن راه‌حل‌های تازه، بیشتر می‌کند و این امر به صورت غیر رسمی موجب تأثیرگذاری بر همکاران دیگر نیز می‌شود تا به ایده‌های نو بیاندیشند. از آن‌جا که همه کارکنان در هر رده و پست سازمانی در پیشبرد سازمان به سمت افق روشن موفقیت سهیم می‌باشند، لذا پیشنهاد می‌شود کلیه افراد با هر میزان تحصیلات و سابقه کار در برنامه توانمندسازی در تمامی ابعاد آن مشارکت داده شوند.

علاوه بر آن اعتماد مدیران سازمان به کارکنان و مدرسان خلاق، به معنی اطمینان به آن‌ها از بابت انجام وظایف کاریشان در کنار آزمودن ایده‌های بدیع‌شان، می‌تواند نوعی حمایت سازنده جهت پدید آوردن محیطی پویا و قابل رشد در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای به شمار آید.

پیشنهادهایی برای محققان آینده

برای پژوهشگرانی که این مسئله را در آینده پیگیری می‌کنند، پیشنهاد می‌شود با توجه به اهمیت منابع انسانی راه‌هایی جهت تبیین الگویی مشخص به عنوان برنامه سازمانی برای توانمندسازی کارکنان ارائه دهند و همچنان که در این تحقیق ابعاد روانشناختی توانمندسازی بررسی گردید، ابعاد و اثرات رفتاری آن مورد توجه بیشتری قرار گیرد و همچنین شیوه‌هایی جهت درک و پیاده‌سازی دیدگاه ارگانیک به توانمندی ارائه شود. علاوه بر آن سازمان‌ها نیازمندند تا راهی برای نهادینه کردن حل خلاقانه مسائل بیابند که به این منظور باید پیامدهای استقرار خلاقیت و توانمندی در سازمان مورد مطالعه قرار گیرد.

فهرست منابع

- Abtahi, S.H. (2006), "Employee Empowerment", Research and Training Institution of Energy Ministry.
- Aghayar, Sirous (2006), "The Power Of Empowerment", Available On <http://www.pridepublication.com/cont/Sample Chapter empow.htm>.
- Alvani, S.M. (2007), "General Management", Ney Publishing, Teh, IRAN.
- Bandura, A. (2005), "Self Efficiency Tward a Unifying Theory of Behavioral Change, Psychological Review", vol.84, pp.191-215.
- Boundaries, Jean-Sebastian and etal, (2009), "Employee Empowerment", from Managerial Journal, vol.30, No.7, pp.625-638.
- Dastrang, Hekmatolah, (1383), "Empowerment and Information Technology", Tadbir Journal, No.145.

جهت تقویت ابعاد متعدد توانمندسازی معلمان در مدارس فنی و حرفه‌ای ابتدا لازم است روحیه تحول‌گرایی و اخلاق‌گرایی در مدیران تقویت گردد. چرا که دستیابی به ادراک توانمندی توسط کارکنان قطعاً تحولاتی را در سازمان در پی خواهد داشت که تحمل این تغییر و تحولات، مستلزم وجود مدیریتی است که دارای نگرشی بسیط و با آستانه تحمل بالا نسبت به پیامدهای آن باشد. همچنین با توجه به تأیید رابطه قوی میان احساس خودمختاری با بروز خلاقیت ضروری است مدیران سازمان در زمینه‌های ایجاد انگیزش، برقراری فضای امن با اختیار عمل بیشتر برای کارکنانشان، آموزش ببینند و مهارت‌هایی را کسب کنند که در نتیجه آن درک مدرسان و مدیران مدارس از توانمندی و احساس تعهد تا حدی باشد که باور داشته باشند که معلمان نه تنها در مورد انجام شایسته وظایف کاری خویش مسئولند، بلکه در زمینه ایجاد تحول در امر آموزش و یادگیری به شیوه‌های جدید و جذاب و خلاق نمودن دانش‌آموزان نیز مسئولیت دارند. ضمناً برای ایجاد احساس شایستگی در افراد به جا است تا با سیستم پاداش‌دهی صحیح و مبتنی بر عملکرد افراد، شایستگی آنان را ارج نهاده و با ایجاد محیطی پذیرا، مجال بیشتری به بروز رفتارهای خلاقانه افراد داده شود.

از طرفی برای تقویت توانمندی می‌توان اجرای TQM یا «مدیریت کیفیت فراگیر» را در محورهای گوناگون سازمان به اجرا در آورد. از جمله توانمندی فردی با دادن اختیارات کافی به افراد و توانمندی گروهی جهت حل مشکلات موجود و همچنین ایجاد گروه‌های خودگردان از مدرسان، جهت تقویت مشارکت گروهی و همزمان جلوگیری از بی‌نظمی.

تقویت خلاقیت مستلزم تغییراتی چند در فرهنگ سازمانی و نهادینه کردن خلاقیت و اجرای برنامه‌هایی جهت کاربردی نمودن ایده‌های خلاق و نو می‌باشد. در زمینه تقویت خلاقیت تکنیک‌های بسیاری از جمله طوفان مغزی، الگوبرداری از طبیعت، تکنیک گروه اسمی، صندوق پیشنهادات و به کارگیری سیستم TMS پیشنهاد شده است.

در مورد سیستم TMS^{۲۰} پژوهشگران آن را سیستم مدیریت و بکارگیری کارکنان مستعد معرفی می‌کنند که شامل شناسایی استعدادها، حفظ و تقویت استعدادها و بهره‌برداری از استعداد افراد می‌باشد (فرخ‌پور، ۱۳۸۸).

در ادامه پیشنهادات کاربردی جهت تقویت خلاقیت، دادن فرصت کافی به افراد را باید مورد توجه قرار داد. چرا که تراوش یک ایده نو را نمی‌توان همچون حل مسائل از پیش تعیین شده و تکراری در یک محدوده اندک زمانی انتظار داشت. داشتن زمان کافی و نه لزوماً نامحدود، جهت بروز خلاقیت موجب تقویت محیطی انگیزشی و پویا برای کارکنان

^{۲۰} Talent Management System

- Vadera, Abhijeet, Michel, Pratt, Pooja, Mishra, (2013), "Constructive Deviance In Organizations Integrating And Moving Forward", Journal Of Management, vol.39, No.5 ,pp.1221-1276.
- Zarghami, Hamidreza et al,(2012), "The Examination Of The Relationship Between Creativity And Motivation For Innovation In Research Organizations".
- Erfanmanesh, Mahmoud, (1386), "What Is The Change? ",Industria l Data Base of Iran,visted on:www.Industry Info Base.ir.
- Damani, H, (2010), "The Study of The Relationship Between Making Power With Creation and Boreness of Job", Unpublished M.A thesis In Educational Management of Marvdasht Azad University.
- Farrokhpour ,Mahdi, (1388), "The Study of Creativity and Innovation On Employee Empowerment", from: http://www.aftabir.com/articles/view/applied_sciences/management/empower_employee
- Ford, C.M,D.A, Gioia, (1995),"Creative Action in Organizations".
- Goudarzi, Mahmoud, (1387), "Assessment The Effect of Communication Between the Individual Characteristics and Creativity of Directors of Physical Education In Science-Research-Research Technology Ministry", Movement Seasonal Journal , No.3.
- Gretcheh,Spreitzer,(2007),Taking Stock:"A Review of More Than Twenty Years of Research On Empowerment at Work",from:www.webuser.bus.umich.edu/spreitz_e/empowerment&selfmanagement.pdf
- Grove,P.B,(1971), Webster Third International Dictionary of the English Language Unabridge,p.744.
- Hancer, Murat, George. R, Thomas, (2003), Psychological Empowerment of Non-Supervisory Employee Working In Full Service Resturants, Hospitality Management",vol.22
- Hadavand, Saeed, Shohreh, Sadeghian, (1386), "Effective Structures in Synergistic Of Employee", Tadbir Journal, No.180.
- Kaiser Aluminium News, (1968), "You And Creativity", vol.25, No.3.
- Klijan, Marja & Tomic Welko, 2011, 322-331.
- Lee, D.S,K.C, Lee, (2012), "Exploitation As Links Between Empowerment & Creativity", Embeded And Multimedia Computing Technology And Service Lecture Notes In Electrical Engineering, vol.181, pp.213-220.
- Naderi, Nahi, Saeed, Rajaipour, Abdorasoul, Jamshidi, (1386), "Concept And Strategies Of Empowerment", Tadbir Journal, No.186.
- Paktinat, E, A.Fathizadeh, (2009), "Making Power Of Staff", Seasonal Management Journal, 5th years, No.11.
- Pirkhaefi, Alireza, Ahmad, Borjali, Ali, Delavar, Hossein, Eskandari, (1388),"Educational Leadership And Management", 3th Years ,No.2.
- Politis, John.D, (2005), "QFD Organizational Creativity And Productivity", vol.22.
- Ralf, Mohammad, K.Ahmad, (2000), "A Contingency Model For Empowering Customer-Contact Services", Management Decision, pp.320-341.
- Raziee, Somaye, (1384), "Examination And Explanation Of Influenced Factors Among Oil Exploration Operations Company Staff".
- Salehi, Moslem, Abbas, Goltash, Hadiseh, Mortazaei, (1391), "The Relationship Between Creativity And Collaboration With Empowerment Among Marvdasht Azad University Teachers".
- Samkhanian, M, (2006), "Creation And Innovation In Educational Organizations", Tehran Special Media.
- Taskeri, M, (2009),"The Study Of Making Powerness In Creating Jobs To Productivity Among Petrochemical Khark Staff", Unpublished M.A,Thesis In Industrial Psychology Major In Marvdasht Azad University.
- Thomas, Keneth. W, Betty, Velthouse, (1990), "Cognitive Elements Of Empowerment An Integrative Model Of Intristic Task Movitation", Academy Of Management Review, vol.15, No.4, pp.666-681.